

Мигранова Лилия Ишмухаматовна

Migranova Liliya Ishmuhamatovna

Институт социально-экономических исследований Уфимского научного центра РАН

Institute of social and economic researches of the Ufa scientific

center of the Russian Academy of Sciences

Аспирант/Post-graduate student

E-Mail: lilya2710@yandex.ru

08.00.05 Региональная экономика

Совершенствование механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг

Improvement of the mechanism of interaction of the labour market and market of educational services

Аннотация: Долгое время государство регулировало структуру подготовки кадров. В настоящее время данный механизм разрушен. В связи с этим возникают явные перекосы, связанные с недостатком профессиональных кадров в одном секторе экономики и переизбытком в другом. В статье приводится структурный анализ конъюнктуры регионального рынка образовательных услуг, а также на базе выполненного анализа существующих форм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг разработана схема управления структурой предложения на рынке труда.

The Abstract: For a long time the state regulated training structure. Now the given mechanism is destroyed. In this regard there are the obvious distortions connected with a lack of professional shots in one sector to economy and a surplus in other. The structural analysis of an environment of the regional market of educational services is provided in article, and also on the basis of the made analysis of existing forms of interaction of labor markets and educational services the scheme of management by a sentence structure on a labor market is developed.

Ключевые слова: Рынок труда, рынок образовательных услуг, профессионально-квалификационный дисбаланс, механизм взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, государственное управление.

Keywords: The labour market, the market of educational services, vocational qualification imbalance, the mechanism of interaction between the labour market and the market of educational services, public administration.

Сложившаяся система управления сферой труда, занятостью, кадровым воспроизводством не способствует эффективному обслуживанию субъектов рынка труда, количественно-качественной сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Феномен одновременной избыточности и дефицита труда, увеличение доли структурной составляющей безработицы, оторванность рынка труда и образовательных услуг отмечаются многими современными исследователями. Структурный дисбаланс на рынке труда с одной стороны может стимулировать трудовую эмиграцию молодых специалистов, с другой – непрофильную занятость.

Значительный приток квалифицированных кадров на рынок труда обеспечивает система образования. Рынок образовательных услуг представляет сегодня сложную

взаимосвязанную со всеми элементами потребительского рынка социально - экономическую систему. Главным генератором этой системы, несомненно, является потребность общества в подготовке квалифицированных профессиональных кадров, которое выступает специфическим «товаром» на рынке труда.

Долгое время государство регулировало структуру подготовки кадров и планировало на перспективу соотношение специалистов разных специальностей и разных квалификаций. В настоящее время данный механизм разрушен. В связи с этим возникают явные перекосы, связанные с недостатком профессиональных кадров в одном секторе экономики и переизбытком в другом. Такие перекосы способствуют возникновению целого сектора высококвалифицированных безработных [5, с. 143].

Прием в образовательные учреждения высшего профессионального образования Республики Башкортостан в 1990 г. составлял от 70 до 85% приема в образовательные учреждения среднего профессионального образования и от 45 до 65% приема в образовательные учреждения начального профессионального образования. В период с 1990 до 2000 года самым востребованным со стороны абитуриентов являлось начальное профессиональное образование. С 2002 года и вплоть до 2010 года прием в образовательные учреждения системы ВПО Республики Башкортостан стабильно превышает прием в ОУ СПО на 16-30%, в ОУ НПО – в 2,5 – 3 раза [2].

Следует отметить, что рынок среднего профессионального образования сохраняет стабильность. Количество поданных заявлений колеблется от 1,7-2,2 человека на место [2].

Структурные трансформации затронули не только уровни образования, но и направления подготовки. Например, в разрезе профессиональной структуры подготовки в НПО (рис. 1) отмечаются структурные изменения в начале периода [3].

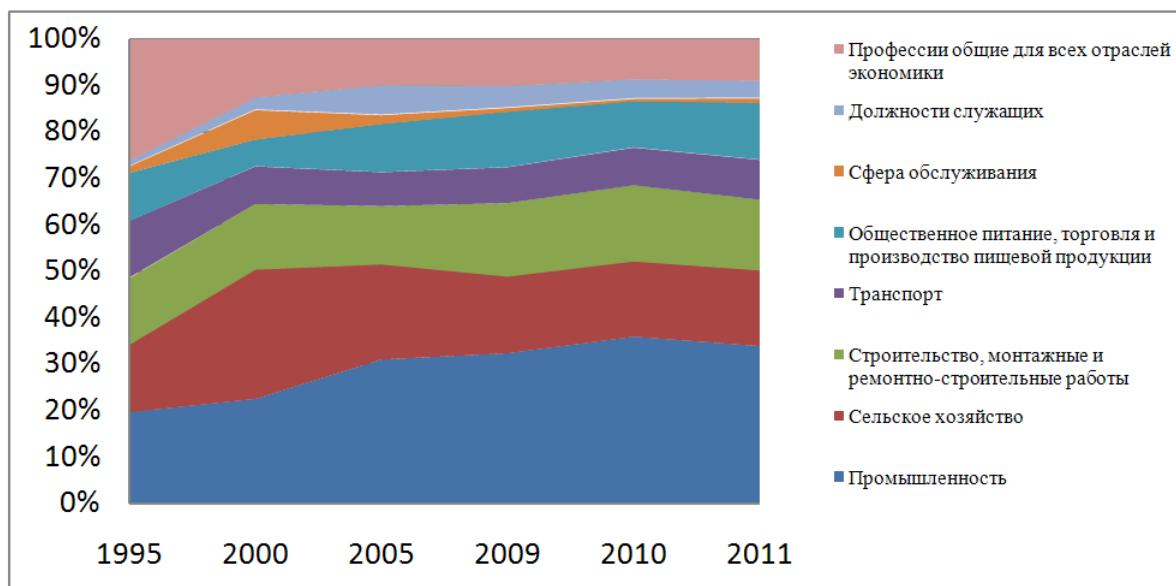


Рис. 1. Изменение профессиональной структуры подготовки кадров рабочих специальностей НПО (%)

На рис. 2 приведено изменение структуры профессиональной подготовки кадров по отраслевым направлениям ССУЗ [3]. Анализ приема в ретроспективе в образовательных учреждениях СПО показывает, что возрос прием по УГС 40000 Социальные науки – в 1,2 раза, по УГС 90000 Информационная безопасность – в 1,7 раза, по УГС 100000 Сфера обслуживания - в 2 раза, по УГС 120000 Геодезия и землеустройство – в 2 раза, по УГС 15000

Металлургия, машиностроение и металлообработка – на 1,6 раза, по УГС 250000
Строительство и архитектура - в 1,2 раза и проч. [2].

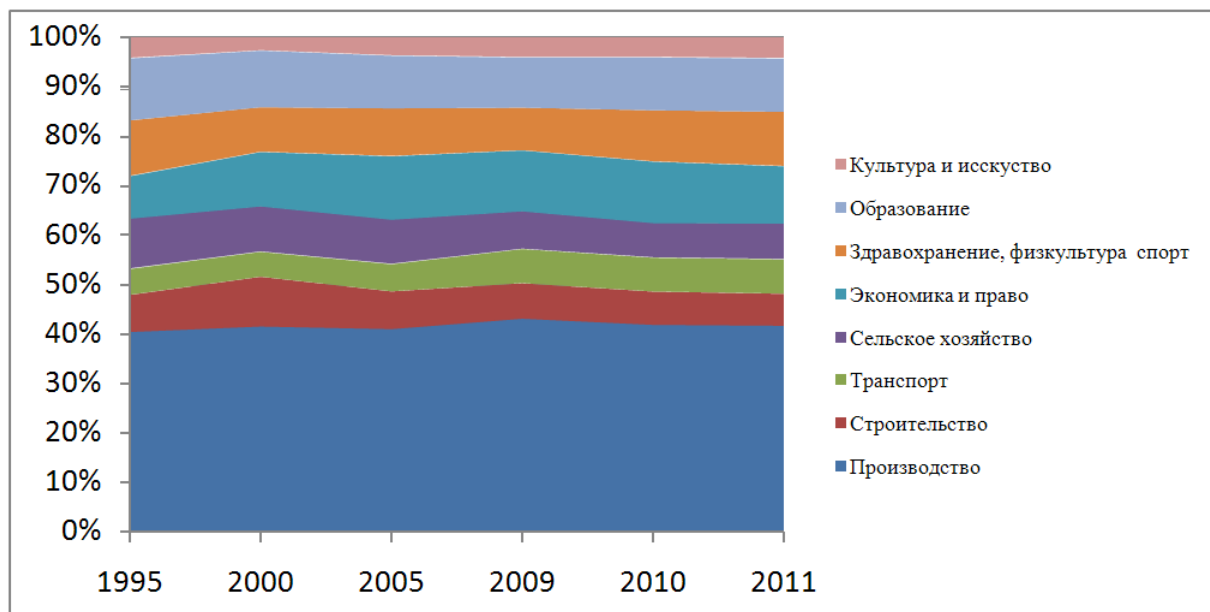


Рис. 2. Изменение структуры численности поступивших по отраслевым направлениям ССУЗ

Спецификой учебных заведений высшего профессионального образования является их универсальность. Львиная доля подготовки специалистов принадлежит непромышленным специальностям, что обусловлено скорее не рыночными потребностями, а стремлением удовлетворить ажиотажный спрос населения на эти направления [4]. Обращает на себя внимание тот факт, что за период с 2000 по 2011 год динамика приема ВПО в разрезе УГС была совершенно противоположной. Так, за указанный период прием по УГС 80000 Экономика и управление увеличился в 1,2 раза, по УГС 120000 Геодезия и землеустройство - в 6,9 раза, по УГС 140000 Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника – в 3 раза, по УГС 170000 Транспортные средства – в 2,2 раза, по УГС 200000 Автоматика и управление – 1,5 раза, по УГС 210000 Информатика и вычислительная техника – 1,5 раза, по УГС 250000 Строительство и архитектура - 2,5 раза, по УГС 260000 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды – 1,2 [2].

Несоответствие структуры профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка труда по квалификационному уровню и профессиональной структуре приводят к нехватке квалифицированных кадров по ряду профессий и специальностей.

Для выработки комплексного решения по согласованию рынков были изучены зарубежные и отечественные прецеденты их взаимодействия [1, с. 46]. Зарубежный и отечественный опыт взаимодействия рынков, классифицированные по принципу их организации, представлен в табл.

Таблица

**Зарубежный и отечественный опыт взаимодействия рынка труда и рынка образова-
тельных услуг**

№	Классификация	Суть подхода	Зарубежный пример	Отечественный пример
1	Традиционный подход	Для проникновения в цеховую корпорацию претендент должен длительное время выполнять функции подмастера. Имеется в виду обучение в процессе производства. Центрами обучения становятся непосредственно работодатели.	Такой подход распространен в Германии, Датский опыт в сфере подготовки высококвалифицированных специалистов, заключающийся в повышении практичности знаний во втором цикле обучения, тоже можно отнести сюда	
2	Институт координирующего совета	Суть подхода в организации независимого органа, который исполняет роль связующего и управляющего звена между системой образования и РТ.	В Англии функционирует сеть отраслевых советов по развитию профессиональных умений (SSC), созданных «бизнесом для бизнеса». В США действует федеральная программа «Technical Preparation for a World Class Work Force»: с целью реализации ее был создан консорциум «Tech Prep».	В республике Башкортостан в 2006 организован Межведомственный координационный совет. Существует так же много других примеров подобного подхода.
3	Инфраструктурный подход	Основная суть заключается в развитии инфраструктуры рынка труда, профориентации, проведении активной политики занятости и повышении мобильности РТ.	В качестве примера можно привести шведский, шотландский прецедент. Применение в чистом виде весьма затратно (в той же Швеции на программы политики занятости тратится 2,7% от ВВП), тем не менее, система образования чутко реагирует на запросы РТ. В США так же распространены цеховые, профессиональные организации.	В России и в частности в Башкортостане при учебных центрах работают центры трудоустройства, которые тщательно занимаются студентами последних курсов, содействуя их трудоустройству.

4	Целевой подход	Подразумевает комплекс методов направленных на подготовку специалистов по индивидуальным потребностям хозяйствующих субъектов.	К примеру, IT корпораций «Microsoft», «Siemens», автомобильные корпораций «Рено», «Ford», «Оливетти» практически своими силами обеспечивают себя дефицитными квалифицированными кадрами. У концерна «Дженерал-Электрик» образовательная сеть включает более 1000 курсов, индивидуализированные под разные категории работников.	В России и в частности в РБ практикуется подготовка по целевым контрактам.
---	----------------	--	---	--

Формирование моделей взаимодействия РТ и РОУ имеет свою историю, принимало разные формы регулирования, как со стороны запросов производства, так и со стороны предложения образовательных услуг. Неизменным остается одно – необходимость контроля и управления, так как спрос на профессиональные компетенции определяется потребностями производства, а предложение профессиональных кадров в большей степени – запросами и амбициями абитуриентов. Игнорирование этого аспекта может привести к необратимым социально-экономическим последствиям.

Современная отечественная модель представляет собой сплав различных подходов. Уровни, на которых работают механизмы согласования, давления, подчинения различны – от индивидуальных договоренностей между потенциальным работником и работодателем (оплата обучения) до государственного регулирования и жесткого нормирования признаков профессиональной компетентности через систему государственных образовательных стандартов.

Задача минимизации профессионально-квалификационного дисбаланса через согласование РТ и РОУ обусловлена многими причинами, среди которых:

– Приведенные выше статистические данные показывают, что управление структурой предложения представляется наиболее адекватным через систему профессиональной подготовки.

– Государственные инвестиции в образование, с одной стороны, должны приносить ожидаемую выгоду, наиболее полно удовлетворяя кадровые потребности, с другой – создают возможность манипулировать структурой подготовки через систему государственных заказов.

Суть концепции маркетингового управления по большому счету подразумевает его организацию таким образом, чтобы он был способен превентивно адаптировать объемы по профилям подготовки специалистов структуре перспективного кадрового спроса экономики с учетом временного лага подготовки. В системе управления выделяется три ключевых элемента (рис. 3):

- субъект управления;
- механизм управления;

- СППР для анализа, диагностики, прогноза и разработки заключений по оптимизации объемов профессиональной подготовки в разрезе специализаций.

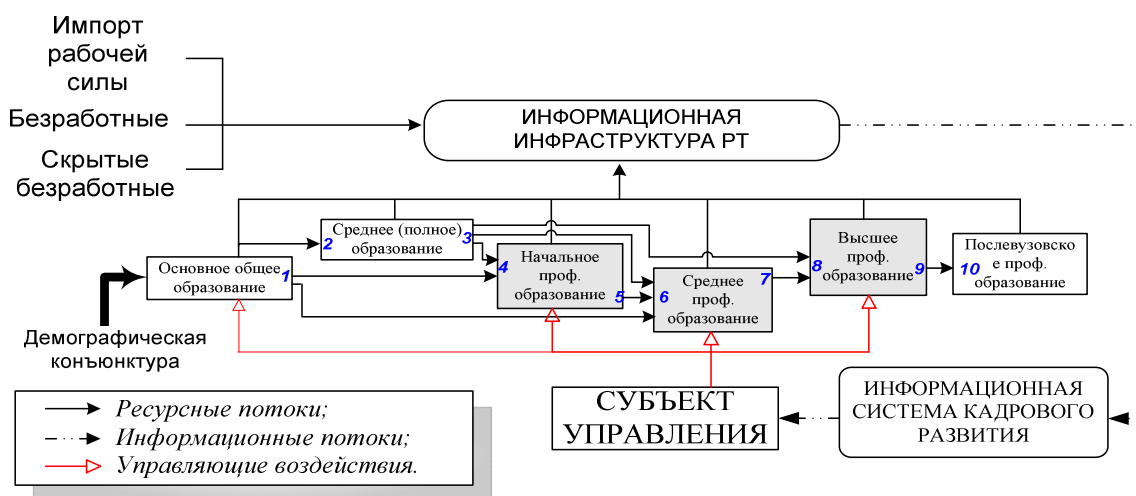


Рис. 3. Управление структурой предложения на РТ

Необходимость независимого контрольно-управляющего органа (субъекта управления) подтверждает опыт многих развитых стран. Такой орган был сформирован и в РБ, но слабая проработка основных полномочий, ролей ответственности системы и научно обоснованной методологии мониторинга и планирования, на наш взгляд, не позволяют реализовать ее основную миссию на рынке труда и образовательных услуг.

Очевидно, что дальнейшее развитие рынка труда и образовательных услуг немислимо без их тесного взаимодействия, создания отлаженной инфраструктуры обратной связи, поэтому второстепенные в прошлом вопросы сегодня требуют активных вмешательств государственного уровня.

ЛИТЕРАТУРА

1. Олейникова О.Н. Европейское сотрудничество в области профессионального образования и обучения: Копенгагенский процесс.– М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2004.
2. Основные показатели образования и культуры в Республике Башкортостан. Статистические сборники 1998–2011 гг.
3. Регионы России: Статистический сборник. В 2 томах / Госкомстат России. – М., 2010. Т.1. 604 с. Т.2. 879 с.
4. Труд и занятость в России: Статистический сборник за 2010 год / Госкомстат РФ. М., 2010. 581 с.
5. Ясонова Т.П., Голубков К.В. Взаимосвязь рынков труда и образовательных услуг: Сб. науч. ст. по материалам научно-практического семинара. Петрозаводск, 2007. - 446 с.

Рецензент: Гайнанов Дамир Ахнафович, д.э.н., профессор, директор Института социально-экономических исследований РАН